

INDICE

INSTITUTO	PAG.
TITULO I: APLICACIÓN DEL CONVENIO	
CAPITULO I: ALCANCES Y VIGENCIA: Art. 1°	05
CAPITULO II: TRABAJADORES COMPRENDIDOS: Art.2°	05
TITULO II: CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO	
CAPITULO I: DERECHOS, OBLIGACIONES, DEBERES Y PROHIBICIONES	
1. Derechos y obligaciones recíprocas: Art. 3°	06
2. Obligaciones del Empleador: Art. 4°	06
3. Derechos de los Trabajadores: Art. 5°	07
4. Deberes de los Trabajadores: Art. 6°	08
5. Prohibiciones: Art. 7°	10
6. Reconocimientos Generales: Art. 8°	12
CAPITULO II: RELACIONES DE EMPLEO; INGRESOS, REINGRESOS, ESTABILIDAD Y EXTIN- CION LABORAL	
1. Tipos de Relación Laboral: Arts. 9/10	14
2. Ingreso a la AFIP. Arts. 11/15	15
3. Estabilidad. Art. 16	18
4. Reingreso. Art. 17	18
5. Cese por jubilación. Art. 18	19
CAPITULO III: JORNADA DE TRABAJO: Arts. 19/21	19
CAPITULO IV: REGIMEN DISCIPLINARIO Y REGIMEN DE ACUMULACION DE CARGOS	
1. Régimen Disciplinario Art. 22	20
2. Régimen de Acumulación de Cargos. Art. 23	21
CAPITULO V: REGIMEN DE CONCURSOS: Art. 24	22
TITULO III INDEMNIZACIONES Y BENEFICIOS	
1. Indemnización por incapacidad del trabajador: Art. 25	22
2. Indemnización por fallecimiento y gastos de sepelio: Arts. 26/28	22
3. Reintegro de gastos de traslado de los restos de personal fallecido durante el desempeño de una comisión de servicios. Art.29	23
4. Daño patrimonial. Art. 30	24
5. Guardería o Jardín Materno Infantil. Art. 31	24

TITULO IV REGIMEN DE LICENCIAS, JUSTIFICACIONES Y FRANQUICIAS

CAPITULO I LICENCIA ORDINARIA. Art. 35 26

1. Términos
2. Período de utilización de licencia
3. Personal ingresante
4. Antigüedad computable
5. Períodos que no generan derecho a licencia
6. Licencias no utilizadas por razones de servicio
7. Pago de licencias
8. Licencias simultáneas
9. Suspensión de licencias
10. Postergación de licencias pendientes

CAPITULO II LICENCIAS ESPECIALES

- | | |
|---|----|
| 1. Afecciones o lesiones de corto tratamiento. Art. 36 | 31 |
| 2. Enfermedad en horas de labor. Art. 37 | 31 |
| 3. Afecciones que impongan largo tratamiento o accidentes de trabajo. Art. 38 | 31 |
| 4. Reinserción Laboral. Art. 39 | 32 |
| 5. Licencia por maternidad. Art. 40 | 33 |
| 6. Licencia por nacimiento de hijo con discapacidad. Art. 41 | 34 |
| 7. Visitas y tenencia con fines de adopción. Art. 42/43 | 34 |
| 8. Derechos de la paternidad. Art. 44 | 35 |
| 9. Excedencia. Art. 45/46 | 35 |
| 10. Atención hijos menores. Art. 47 | 36 |
| 11. Atención de miembro de grupo familiar. Art. 48 | 36 |
| 12. Incompatibilidad. Art. 49 | 36 |
| 13. Prohibición de ausentarse. Art. 50 | 36 |
| 14. Obligación de someterse a tratamiento médico. Art. 51 | 37 |
| 15. Agentes en el Exterior. Art. 52 | 37 |
| 16. Cancelación por restablecimiento. Art. 53 | 37 |

CAPITULO III LICENCIAS EXTRAORDINARIAS. Art. 54 37

I – CON GOCE DE HABERES

1. Para rendir exámenes
2. Para realizar estudios o investigaciones
3. Matrimonio del trabajador
4. Actividades deportivas o culturales no rentadas
5. Para incorporación como Reservista

II SIN GOCE DE HABERES

1. Ejercicio transitorio de otros cargos
2. Razones particulares
3. Razones de estudio
4. Para acompañar al cónyuge en misión oficial
5. Para desempeñar cargos extra-escalafonarios de orden Superior en el Organismo
6. Cargos sin estabilidad

CAPITULO IV JUSTIFICACION DE INASISTENCIAS. Art. 55 41

I CON GOCE DE HABERES

1. Fallecimiento
2. Matrimonio de hijos o padres del trabajador
3. Razones especiales
4. Donación de sangre
5. Mesas examinadoras
6. Asistencia a congresos
7. Cumplimiento de obligaciones legales

II SIN GOCE DE HABERES. Art. 56 43

CAPITULO V FRANQUICIAS. Art. 57 44

1. Horario para estudiantes
2. Reducción horaria para madres de lactantes

CAPITULO VI PERSONAL ADSCRIPTO O EN COMISION. Art.58 44

TITULO V RECONOCIMIENTO SINDICAL

CAPITULO I RECONOCIMIENTO AEFIP. Arts. 59/60 45

CAPITULO II DELEGADOS DE PERSONAL, MIEMBROS DE COMISIONES DIRECTIVAS DE SECCIONALES Y DELEGADOS AL CONSEJO DIRECTIVO SUPERIOR Y A LA ASAMBLEA GENERAL. Arts. 61/65 46

CAPITULO III LICENCIAS GREMIALES. Arts. 66/67 47

CAPITULO IV VITRINA SINDICAL Y ESPACIOS FISICOS. Arts. 68/69 48

CAPITULO V APORTES DEL PERSONAL. Art. 70 48

CAPITULO VI DIA DEL TRABAJADOR IMPOSITIVO Art. 71 48

CAPITULO VII CUERPOS PARITARIOS

1. COMISION PARITARIA PERMANENTE. Arts. 72/77 49
2. JUNTA DE DISCIPLINA Arts. 78/83 50

3. COMISION PARITARIA DE DISCAPACIDAD Y SERVICIO SOCIAL. Arts. 84/85	52
4. COMISION PERMANENTE DE HIGIENE, SEGURIDAD Y AMBIENTE DE TRABAJO. Arts. 86/88	53
CAPITULO VIII PROCEDIMIENTO DE PREVENCION Y SOLUCION DE CONFLICTOS COLECTIVOS	
1. COMISION DE CONCILIACION. Art. 89	54
2. CONSEJO DE INFORMACION INSTITUCIONAL. Art. 90	55
TITULO VI DISPOSICIONES GENERALES. Art. 91	56
TITULO VII DISPOSICIONES TRANSITORIAS. Arts. 92/95	56

TITULO I: APLICACIÓN DEL CONVENIO

CAPITULO I: ALCANCES Y VIGENCIA

ARTÍCULO 1°: El presente Convenio Colectivo de Trabajo reemplaza a las previsiones contenidas en Convenio Colectivo de Trabajo aprobado por Laudo N° 15/91, en el Título I; en el Capítulo SEGUNDO Y TERCERO del Título II; en los Títulos III, IV; V; VI; VII, IX y X y a todos los Acuerdos que a su respecto hubieran suscripto las partes.

Los Institutos y/o cláusulas específicas del Convenio Colectivo de Trabajo aprobado por Laudo N° 15/91 contenidas en el Capítulo CUARTO del Título I en la parte que se refiere de Reemplazos transitorios e interinatos; y en los Capítulos PRIMERO, SEGUNDO y CUARTO; del Título II, se entenderán subsistentes en la medida que no estén contempladas en forma expresa en el presente, en cuyo caso se darán por sustituidas.

El presente es obligatorio en todo el ámbito de la ADMINISTRACION FEDERAL DE INGRESOS PUBLICOS, en adelante AFIP, para los trabajadores representados por la ASOCIACIÓN DE EMPLEADOS FISCALES E INGRESOS PUBLICOS (AEFIP).

Se aplicará por el término de UN (1) año a partir del 1° de Enero de 2008.

CAPITULO II: TRABAJADORES COMPRENDIDOS

ARTÍCULO 2°: Este Convenio Colectivo de Trabajo comprende a todos los trabajadores de planta permanente de la AFIP con los alcances fijados en el artículo 1°; con exclusión de aquellos que ocupen cargos de conducción superior (Administrador Federal, Directores Generales y Subdirectores Generales).

La Administración Federal reglamentará las condiciones de trabajo para estos niveles de conducción, como asimismo las correspondientes a quienes ocupen cargos de Director.

Sin perjuicio de ello, para quienes ocupen cargos de conducción superior regirán las normas de este Convenio que expresamente los incluye.

En el caso de los Directores, mientras no se dicte la reglamentación específica, regirán a su respecto las normas del presente y las subsistentes en orden a lo previsto en el artículo 1°. Este cargo se considera como la culminación de la carrera administrativa del agente; por lo tanto, no constituye nivel de ingreso de aspirantes externos.

TITULO II: CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO

CAPITULO I: DERECHOS, OBLIGACIONES, DEBERES Y PROHIBICIONES

1. Derechos y obligaciones recíprocas

ARTÍCULO 3°: Los trabajadores y la AFIP se obligan de modo recíproco y genérico a: Obrar de buena fe, con permanente lealtad, ajustando su conducta a lo que es propio de un buen empleador y de un buen trabajador, según los principios de respeto a la persona y a los derechos de ambas partes y de defensa de los bienes, recursos e

intereses que la Nación confía a la custodia y administración de la AFIP y a través de ella, de los trabajadores.

Acatar todo lo que expresamente se establece en este Convenio, en las normas generales aplicables en materia tributaria y de la seguridad social o en las específicas de creación y régimen financiero del Organismo en vinculación con la gestión de recursos humanos, como reconocido o atribuido a la AFIP; a lo que expresamente surja de los acuerdos que en el futuro adopten las partes; a las normas laborales y de la Seguridad Social y en forma supletoria a lo que establece la Ley de Contrato de Trabajo en tanto sean compatibles con la naturaleza de relación de empleo público que vincula a las partes.

2. Obligaciones del Empleador

ARTÍCULO 4°: Son obligaciones del empleador:

Cumplir y hacer cumplir las normas de higiene y seguridad en el ámbito laboral, conforme a las disposiciones de las Leyes N° 19.587 de Higiene y Seguridad y 24.557 de Riesgos del Trabajo.

Dotar de la indumentaria y el equipamiento necesarios para el debido resguardo de la salud y seguridad de los agentes, cuando así corresponda en función de la naturaleza de los puestos de trabajo y tareas que deban realizar para su cumplimiento.

Disponer la realización de exámenes psico-físicos en forma periódica, en el marco de una política de medicina preventiva.

Informar, comunicar y notificar todas las medidas de alcance general o individual vinculadas a los agentes ya sea para su cumplimiento o para posibilitar el usufructo de los beneficios que se establecieran.

Mantener canales de difusión interna para posibilitar la adecuada información al personal sobre asuntos oficiales de su interés, promoviendo la participación y el compromiso. Esta obligación incluye la oportuna difusión de Leyes, Decretos y actos dispositivos internos vinculados a las acciones y tareas de la AFIP que tengan relación con el desarrollo de las funciones.

Procurar la capacitación permanente del personal.

Brindar patrocinio legal gratuito a los agentes en caso de imputación recibida de terceros por el ejercicio de sus funciones, con ajuste a lo que determine la reglamentación interna específica.

Instrumentar programas de seguro de vida para el personal y su grupo familiar primario.

3. Derechos de los trabajadores

ARTÍCULO 5°: Los trabajadores tienen derecho a:

Estabilidad, en los términos descriptos en el artículo 16 del presente Convenio.

Remuneración digna y justa, acorde a la función que desarrolla.

Compensaciones, indemnizaciones y beneficios.

Menciones y Premios.

Progreso en la carrera, según los principios de mérito e igualdad de oportunidades.

Capacitación permanente.

Respeto a los límites máximos de jornada diaria de trabajo o del ciclo semanal.

Licencias, justificaciones y franquicias, según el régimen específico previsto en este Convenio Colectivo de Trabajo.

Asociarse con fines lícitos.

Afiliarse a una obra social para disponer de asistencia para sí y su núcleo familiar.

Traslados y permutas
Interponer recursos.
Renunciar al cargo.
Beneficios por jubilación
Condiciones de higiene y seguridad para el desempeño de sus funciones
p) Igualdad de trato en idénticas situaciones.

4. Deberes de los trabajadores

ARTÍCULO 6°: Sin perjuicio de los deberes que impongan en forma específica las leyes, decretos y los actos administrativos de alcance general, el personal está obligado a:

Prestar el servicio personalmente, encuadrando su cumplimiento en principios de eficiencia, eficacia e idoneidad laboral en las condiciones y modalidades que resultan del presente Convenio y en las que pudiera determinar la AFIP, en ejercicio de sus facultades.

Volcar todo su esfuerzo para alcanzar los objetivos estratégicos fijados por el Organismo, en el marco de la misión que la AFIP tiene en el ámbito público.

Observar en el servicio y fuera de él una actitud ética acorde con su calidad de servidor público, debiendo asimismo asumir una conducta decorosa y leal y un comportamiento digno de la consideración, responsabilidad y confianza que su condición de funcionario exigen. En virtud de ello, deberá ajustar su comportamiento a lo preceptuado en el Código de Ética que la AFIP haya aprobado para su personal, como así también a toda norma que en materia de ética pública rija en el ámbito del Estado Nacional.

Conducirse con cortesía en sus relaciones con el público, conducta que también deberá observar respecto de sus jefaturas, compañeros y personal a su cargo.

Obedecer toda orden legal emanada de una autoridad con atribuciones y competencia para darla, que reúna las formalidades del caso y tenga por objeto la realización de actos de servicio compatibles con las funciones del trabajador.

Guardar reserva de todo asunto del servicio que deba permanecer en ese estado en razón de su naturaleza; de lo previsto en la legislación en materia de secreto fiscal o de instrucciones especiales, obligación que subsistirá aún después de cesar en su relación laboral con la AFIP.

Promover las acciones judiciales que correspondan, cuando públicamente fuere objeto de imputación delictuosa con motivo del ejercicio de su función, pudiendo al efecto requerir el patrocinio legal gratuito del servicio jurídico del Organismo. La AFIP podrá eximir de esta obligación al trabajador, cuando las circunstancias del caso así lo aconsejen.

Permanecer en el cargo, en caso de renuncia, por el término de TREINTA (30) días corridos, si antes no fuera autorizado a cesar en sus funciones.

Cumplir con las disposiciones legales y reglamentarias vigentes sobre incompatibilidad y acumulación de cargos.

Declarar bajo juramento su situación patrimonial y modificaciones ulteriores, en la forma y tiempo que fije la autoridad competente, proporcionando los informes y documentación que al respecto se le requiera, obligándose la AFIP a mantener reserva sobre dicha información, salvo expresa orden judicial al respecto.

Promover la investigación administrativa respecto de hechos en los que presuntamente haya participado personal a sus órdenes, cuando así correspondiere.

Excusarse de intervenir en todos aquellos casos previstos por el artículo 6° de la Ley N° 19.549 de Procedimientos Administrativos y en los que su actuación pueda originar

interpretaciones de parcialidad y/o incompatibilidad moral. La excusación deberá ser aprobada por la AFIP.

Someterse a la jurisdicción disciplinaria y ejercer la que le compete por su jerarquía. Presentarse a declarar en los sumarios administrativos e informaciones sumarias a las que hubiera sido debidamente citado, ya sea en la calidad de sumariado, imputado o testigo.

Someterse a examen psico-físico en todas las oportunidades previstas en la normativa de aplicación y cuando lo estime necesario la AFIP en el marco de programas de medicina preventiva.

Cumplir íntegramente y en forma regular el horario de labor establecido.

Responder por la eficiencia y rendimiento del personal a sus órdenes.

Velar por la conservación de los útiles, objetos y demás bienes a su cargo, que integren el patrimonio de la AFIP y el de los terceros que se pongan bajo su custodia.

Usar la indumentaria de trabajo y/o uniforme que le haya sido suministrado.

Llevar a conocimiento de la autoridad competente toda acción que pueda configurar delito contra el Estado y a cuyo conocimiento haya accedido en ocasión del ejercicio de sus funciones.

Estar permanentemente informado y actualizado sobre las reformas legislativas, y reglamentarias y actos internos sobre las acciones y tareas que le competan.

Declarar su estado civil y la nómina de familiares a su cargo y mantener permanentemente actualizada la información referente al domicilio.

Llevar consigo la credencial que le otorgue la AFIP.

Observar y hacer observar a quienes de él dependen, las normas de seguridad informática que se dicten en el ámbito interno.

Observar y hacer observar las normas referidas a seguridad e higiene.

Velar por el buen clima laboral, evitando cometer y/o consentir actitudes o hechos de discriminación, violencia y/o acoso de cualquier índole y haciendo cesar las que pudieren generarse.

5. Prohibiciones

ARTÍCULO 7°: Queda prohibido al personal, sin perjuicio de lo que al respecto establezcan otras normas de carácter general que resulten aplicables en AFIP:

Patrocinar ante la AFIP trámites o gestiones administrativas y/o judiciales referentes a asuntos de terceros que se hubieran encontrado o no oficialmente a su cargo. Esta obligación subsiste aún después de dejar de pertenecer al organismo, hasta UN (1) año después del cese.

Prestar cualquier clase de asesoramiento y/o servicio en forma gratuita u onerosa en materias sobre las cuales tiene competencia la AFIP y que puedan implicar real o potencialmente un conflicto de intereses.

Representar y/o patrocinar a litigantes o intervenir en gestiones extrajudiciales contra la Administración Pública Nacional, excepto que se trate de derecho propio, del cónyuge o parientes en primer grado de consanguinidad.

Asociarse, dirigir, administrar, asesorar, patrocinar, representar a personas físicas o jurídicas que gestionen o exploten concesiones de la Administración Nacional, Provincial, Municipal o del Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

Recibir directa o indirectamente beneficios originados en contratos, concesiones, franquicias o adjudicaciones celebradas u otorgadas por el Estado, en el orden Nacional, Provincial o Municipal o del Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

Mantener vinculaciones que le representen beneficios u obligaciones con entidades directamente fiscalizadas por la AFIP, cuando de las mismas resulte claramente un conflicto de intereses.

Realizar gestiones por conducto de personas extrañas a las que jerárquicamente corresponda, en todo lo relacionado con los deberes, derechos y prohibiciones establecidas en el presente Convenio, con excepción de las gestiones gremiales.

Utilizar con fines particulares los elementos de transporte, útiles, herramientas de trabajo y demás bienes o servicios de la AFIP, así como los servicios del personal a sus órdenes.

Realizar, propiciar o consentir actos incompatibles con las normas de moral, urbanidad y buenas costumbres.

Valerse de los conocimientos directos o indirectos adquiridos en la función y/o de las informaciones de la AFIP para fines contrarios al servicio.

Difundir por cualquier medio y sin previa autorización de la autoridad que corresponda, informes relativos a las acciones y tareas de la AFIP.

Realizar propaganda partidaria de cualquier tipo con motivo o en ocasión del desempeño de sus funciones, cualquiera sea el ámbito donde se realicen. Esta prohibición no incluye la que corresponda a la actividad gremial.

Valerse de influencias de cualquier índole a fin de eludir los deberes y prohibiciones establecidas en el presente Convenio.

Recibir dádivas, obsequios, importes de colectas en dinero y en especie u otras ventajas, con motivo o en ocasión de sus funciones. Quedan exceptuadas las colectas de carácter solidario, asistencial o benéfico.

Desarrollar por acción u omisión cualquier acto que suponga discriminación o acoso por razón de raza, religión, nacionalidad, ideología, opinión, sexo o cualquier otra condición o circunstancia personal, física o social, que implique menoscabo, segregación y/o exclusión.

Permitir y/o facilitar a otro usuario, sea o no agente del Organismo, el acceso a los sistemas informáticos de AFIP mediante la utilización de la clave personal.

Utilizar el acceso a la información disponible en las bases de datos de AFIP para otros fines que no sean los que correspondan a las funciones asignadas.

6. Reconocimientos generales

ARTÍCULO 8°: Las partes acuerdan que la AFIP hará extensivos los derechos del personal, cuyo goce dependa de que el agente sea de estado civil casado, a quienes hubieran convivido públicamente en aparente matrimonio durante los TRES (3) años inmediatos anteriores a la fecha en la que gestione el usufructo del derecho.

El plazo de convivencia exigida se reducirá a UN (1) año cuando exista descendencia reconocida por ambos convivientes.

La convivencia pública en aparente matrimonio durante los lapsos exigidos precedentemente, deberá probarse mediante información sumaria judicial o por cualquiera de los medios previstos en la legislación vigente y acreditarse oportunamente.

Igualmente, reconocen su compromiso acerca de la promoción de políticas específicas, para lo cual elaborarán programas concretos y/o medidas de acción directa y positiva en las siguientes situaciones:

Agentes con discapacidad

Integración efectiva de los agentes con discapacidad, de manera que se posibilite el desarrollo de sus carreras administrativas, facilitándoles en el ámbito laboral los medios y las condiciones necesarias para la ejecución de las tareas asignadas, incluyendo las adecuaciones edilicias que pudieran ser requeridas y la capacitación adecuada para el despliegue de sus potencialidades.

Agentes que acrediten la condición de Veteranos de la Guerra de Malvinas

Establecimiento de programas específicos de reconocimiento y/o atención a los agentes veteranos de guerra, pudiendo las partes signatarias del presente Convenio, acordar a su favor, becas y/o asignaciones o subsidios especiales, sin perjuicio de los que correspondan por aplicación de leyes generales, así como autorizaciones especiales para asistir a actividades propias de tal condición.

Prevención y atención de factores psico-sociales

Programas tendientes a atender y operar sobre los factores psico-sociales a que pueden estar expuestos los agentes del Organismo en el marco de su relación laboral, producto de las características de los puestos de trabajo y de las relaciones interpersonales. En este sentido, se comprometen a impulsar acciones específicas tanto de prevención como de intervención con relación a los factores psico-sociales aludidos, incluyendo los vinculados con violencia laboral.

Se entiende por violencia laboral todo acto, omisión o exclusión sistemática y recurrente, sostenida en el tiempo, que pueda afectar la salud o los derechos del trabajador a través de discriminación, amenazas, intimidación, acoso, maltrato físico o psicológico y/o toda otra forma de coacción.

Apoyo a agentes en condiciones de jubilarse

Programas orientados a brindar apoyo a los agentes que atraviesan la etapa de transición entre la vida laboral y el estado de jubilación, que permitan atenuar el cambio de situación, facilitando la habilitación de espacios de reflexión que permitan una mejor adaptación a la nueva etapa, como así también acordar una reducción parcial y progresiva de la jornada de labor de este personal, en las condiciones reglamentarias.

Menciones y premios

El personal tendrá derecho a menciones especiales cuando hubiera realizado alguna labor o acto de mérito extraordinario que se traduzca en un beneficio tangible para los intereses de la AFIP. Conforme a la importancia de esas labores o actos, podrá ser además premiado con una asignación de hasta el VEINTE POR CIENTO (20%) de su asignación escalafonaria, por un lapso entre UNO (1) Y CINCO (5) años.

CAPITULO II: RELACION DE EMPLEO – INGRESOS - REINGRESOS - ESTABILIDAD Y EXTINCION LABORAL

1. Tipos de Relación Laboral

ARTÍCULO 9º: En la AFIP se verifican los siguientes tipos de Relación Laboral:

Personal Permanente:

Todo nombramiento de personal comprendido en el presente convenio reviste el carácter de permanente.

Los primeros TRES (3) meses de servicios efectivos se considerarán como período de prueba. Durante ese lapso, la designación podrá ser cancelada en cualquier momento sin indemnización alguna, no obstante haber aprobado el examen de competencia u otros requisitos de admisión.

Al personal permanente proveniente de Empresas del Estado, Organismos o dependencias de la Administración Pública Nacional que fuere designado en el ámbito del presente Convenio sin que mediare interrupción de servicios, no se le exigirá período de prueba ni antigüedad para el usufructo de cualquiera de los derechos previstos en esta Convención. Ello sin perjuicio de los exámenes de idoneidad que sean necesarios para definir la asignación de tareas.

Personal Contratado:

La AFIP podrá contratar personal por tiempo determinado de acuerdo a lo establecido en la legislación vigente, para atender la prestación de servicios de carácter transitorio, como así también por demandas funcionales extraordinarias, fijándose como cupo hasta el DOS POR CIENTO (2%) de la dotación de planta permanente del presente Convenio Colectivo.

La reglamentación a que estará sujeta la relación laboral de este personal, será dictada por AFIP con conocimiento previo de AEFIP.

ARTÍCULO 10: Los funcionarios de planta permanente del Organismo que ejerzan puestos de conducción superior (Administrador Federal; Directores Generales y Subdirectores Generales), revistarán administrativamente en uso de licencia especial sin goce de haberes. No obstante y sin perjuicio de la facultad de AFIP de reglamentar las condiciones de trabajo a que quedarán sujetos mientras ejerzan alguno de esos cargos, continuarán regidos por las normas establecidas en el presente Convenio Colectivo en cuanto se refiere a su derecho a afiliación sindical y aportes consecuentes; indemnizaciones y beneficios previstos en el Título III y licencia por vacaciones (antigüedad computable; escala; fraccionamiento; forma de pago, etc.).

2. Ingreso a la AFIP

ARTÍCULO 11: El ingreso a la ADMINISTRACION FEDERAL DE INGRESOS PUBLICOS estará sujeto a la previa acreditación de las siguientes condiciones mínimas:

Ser argentino nativo, por opción o naturalizado.

Poseer condiciones de conducta e idoneidad, que serán acreditadas mediante la presentación de las constancias, certificados y/o títulos que correspondan.

Cumplir con los requisitos y pruebas de competencia que formen parte de los regímenes de selección que la Administración Federal establezca, asegurando los principios de transparencia e igualdad de oportunidades y trato para el ingreso.

Poseer aptitud psicofísica para el cargo.

Estar dispuesto a prestar servicios en el destino que al momento del ingreso fije la AFIP dentro de sus dependencias, sitas en todo el territorio nacional.

La AFIP podrá exceptuar del cumplimiento del requisito previsto en el inciso a) mediante fundamentación precisa y circunstanciada, sin perjuicio de exigir la realización de los trámites de nacionalización en un plazo determinado.

ARTÍCULO 12: Sin perjuicio de lo establecido en el artículo anterior no podrá ingresar:

El que haya sido condenado por delito doloso.

El condenado por delito cometido en perjuicio de o contra la Administración Pública Nacional, Provincial, Municipal o el Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

El que tenga proceso penal pendiente que pueda dar lugar a condena por los delitos enunciados en los incisos a) y b) del presente artículo.

El inhabilitado para el ejercicio de cargos públicos durante el término de la inhabilitación.

El sancionado con exoneración o cesantía en la Administración Pública Nacional, Provincial, Municipal, o del Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, mientras no sea rehabilitado conforme lo previsto en la normativa vigente.

El que se encontrare en situación de incompatibilidad o conflicto de intereses, de acuerdo con el Régimen específico vigente en AFIP o por aplicación de la Ley 25.188 (Art. Nº 13 a 16).

El que tuviere actuación pública contraria a los principios, declaraciones, derechos y garantías establecidas en la Constitución Nacional.

El que tenga la edad mínima prevista en la ley previsional para acceder al beneficio de la jubilación o el que gozare de un beneficio jubilatorio o de retiro.

El deudor moroso del fisco mientras se encuentre en esa situación. El fallido o concursado civilmente, hasta su rehabilitación.

El que se hubiera acogido a alguno de los regímenes de retiro voluntario, renuncia por mutuo consentimiento o de jubilación anticipada, en cargos de planta permanente en cualquier ámbito del Estado Nacional, Provincial, Municipal, del Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires y/o en Organismos autárquicos o descentralizados, mientras se encuentre en el período de restricción al ingreso o reingreso.

ARTÍCULO 13: Las designaciones efectuadas en violación a lo dispuesto en el presente Convenio Colectivo de Trabajo o en cualquier otra norma vigente serán declaradas nulas, cualquiera sea el tiempo transcurrido, sin perjuicio de la validez de los actos y de las prestaciones cumplidas durante el ejercicio de las funciones.

ARTÍCULO 14: El Régimen General de Ingresos de Personal será dictado por la ADMINISTRACION FEDERAL DE INGRESOS PUBLICOS, con ajuste a las siguientes pautas:

Énfasis en la idoneidad de los postulantes, acreditada mediante la evaluación de las competencias técnicas, actitudinales y de gestión requeridas para los cargos a ocupar.

Transparencia en los procesos de selección, los que serán habilitados con previo conocimiento de AEFIP sobre perfiles a seleccionar y cantidad de vacantes.

Veeduría sindical en los procesos de administración de las pruebas para control de legalidad y conocimiento de los resultados previo a la prosecución del proceso de selección.

Mecanismos que aseguren la accesibilidad de los ciudadanos a las fuentes de búsqueda que habilite la Administración, pudiendo la AFIP orientar la búsqueda a través de la participación de Universidades Nacionales u otras instituciones educativas, cuando así resulte conveniente en función de los perfiles profesionales requeridos. En todos los casos, la AEFIP propondrá postulantes con ajuste a los perfiles requeridos y

requisitos generales exigidos para participar en los procesos de selección, en igualdad de condiciones.

ARTÍCULO 15: La AFIP atenderá a la incorporación de postulantes en las situaciones especiales que se indican:

En el caso de producirse el fallecimiento de un agente, dispondrá en forma inmediata a la postulación, la designación de un hijo que estuviere a su cargo o del cónyuge superviviente, según la opción que ejerzan.

La opción de ingreso en estas condiciones regirá por un plazo máximo de CINCO (5) años de producido el fallecimiento del agente.

Si el postulante fuera el cónyuge superviviente, deberá acreditar aportes previsionales que permitan la oportuna aplicación de lo previsto en el artículo 18.

En los procesos de selección para la incorporación de personas con discapacidad en los términos de la Ley N°22.431, modificada por la Ley N°25.689, la AFIP incluirá a los hijos discapacitados de agentes que acrediten el perfil requerido.

En todos los casos, los postulantes deberán cumplir con las condiciones generales y específicas previstas en el presente Capítulo.

3. Estabilidad

ARTÍCULO 16: Determinase que estabilidad es el derecho del agente de planta permanente a conservar el empleo y el nivel alcanzado en el escalafón, una vez confirmado de acuerdo a lo previsto en el artículo 9° inciso a) punto 2.

La extinción de la relación laboral del personal que gozare de estabilidad, se producirá únicamente por las causales reguladas en el presente Convenio Colectivo de Trabajo.

4. Reingreso

ARTÍCULO 17: La AFIP podrá disponer el reingreso de agentes que hubieran cesado por renuncia al cargo, reconociéndoles el nivel escalafonario alcanzado a la fecha de su baja.

El personal que hubiere cesado acogiéndose a las normas previsionales que amparan a la invalidez, tendrá derecho, cuando se le revoque el retiro transitorio por invalidez, a su reingreso en tareas para las que resulte apto, de igual nivel a las que tenía a la fecha de baja.

El interesado tendrá un plazo de NOVENTA (90) días corridos a partir de la notificación de la limitación del beneficio jubilatorio, para el ejercicio de tal derecho.

El reingreso no corresponderá cuando la limitación del beneficio se fundamente en la negativa injustificada del interesado a someterse a las revisiones o tratamientos médicos que contemplan las normas previsionales.

Igualmente se atenderá al reingreso del personal que hubiere cesado por extinción del vínculo laboral por vencimiento de los plazos establecidos para licencias previstas por

enfermedad de largo tratamiento o accidente de trabajo, en caso de que se produjere la recuperación de la salud del interesado. En estos casos, se exigirá la obtención de un nuevo certificado de apto médico, extendido por las autoridades correspondientes de la AFIP.

5. Cese por jubilación

ARTÍCULO 18: El personal que solicitare su jubilación, podrá continuar en la prestación de servicios hasta que el Organismo Previsional otorgue el beneficio y por el plazo máximo de UN (1) año, según lo que ocurra primero.

Cuando el trabajador reuniere los requisitos exigidos para obtener una de las prestaciones de la Ley N° 24.241 o de la norma que la sustituyere, la AFIP podrá intimarlo para que inicie los trámites pertinentes, extendiéndole los certificados de servicios y demás documentación necesaria a esos fines y manteniendo la relación de trabajo por igual plazo que el establecido en el primer párrafo del presente artículo.

Cumplidos los extremos legales de edad y años de aportes, tomando a estos efectos, tanto para hombres como para mujeres, SESENTA Y CINCO (65) años de edad y TREINTA (30) de aportes, para practicar las intimaciones la AFIP solamente tomará en consideración a los agentes que tengan acreditados como mínimo CUARENTA (40) años de aportes jubilatorios o SETENTA (70) años de edad.

Concedido el beneficio o vencido el plazo establecido, la relación laboral quedará extinguida automáticamente.

Si el agente acreditara haber iniciado la gestión previsional dentro de los TRES (3) meses, contados a partir de la fecha en que se le entregue la documentación requerida al efecto y por circunstancias que no le fueren imputables no obtuviera el beneficio dentro del plazo de permanencia establecido, podrá otorgársele una prórroga hasta la culminación del trámite.

CAPÍTULO III – JORNADA DE TRABAJO

ARTÍCULO 19: Se entiende por jornada de trabajo el tiempo total durante el cual el trabajador permanece a disposición de la AFIP, por orden del servicio o en cumplimiento de tareas, siempre que no pueda disponer de su tiempo en beneficio propio.

ARTÍCULO 20: Los límites máximos de prestación laboral diaria de los trabajadores (horario normal de trabajo) y de sus respectivos ciclos semanales, serán los siguientes:

Trabajo diurno: Jornadas de OCHO (8) horas diarias de lunes a viernes o CUARENTA (40) horas semanales, dentro de la banda horaria ubicada entre las 6 y las 21 horas.

Trabajo nocturno: Jornadas de SIETE (7) horas diarias de lunes a viernes o TREINTA Y CINCO (35) horas semanales, dentro de la banda horaria ubicada entre las 21 y las 6 horas del día siguiente.

En caso de que las tareas se desarrollen en horarios que abarquen horas de trabajo diurnas y nocturnas, se considerará trabajo nocturno solo cuando se cumplan como mínimo más de DOS (2) horas en la banda nocturna. En caso de no alcanzarse ese mínimo, cada hora cumplida en banda horaria nocturna tendrá una reducción de OCHO (8) minutos.

ARTÍCULO 21: La AFIP fijará el horario oficial de labor de sus dependencias y asimismo, podrá implementar, vía reglamentación y con criterio restrictivo, jornadas especiales y/o reducidas de trabajo, atendiendo a características particulares de las funciones asignadas y/o de la modalidad de las prestaciones, previa consulta a la A.E.F.I.P.

CAPITULO IV: REGIMEN DISCIPLINARIO Y REGIMEN DE ACUMULACION DE CARGOS

1. Régimen Disciplinario

ARTÍCULO 22: La AFIP dictará un nuevo Régimen Disciplinario dentro del plazo de CIENTO OCHENTA (180) días corridos, contados a partir de la fecha de vigencia del presente Convenio, con acuerdo de AEFIP.

En dicho Régimen se simplificarán los procedimientos que coadyuven a reducir plazos de tramitación, en orden a que la acción disciplinaria se ejerza en tiempo oportuno, debiendo ajustarse a las siguientes pautas mínimas:

Los trabajadores no podrán ser objeto de medidas disciplinarias, sino por las causas y en las condiciones que expresamente se establezcan.

Los trabajadores no podrán ser sancionados más de una vez por el mismo hecho, debiendo graduarse la sanción sobre la base de la gravedad de la falta cometida y sus antecedentes.

Se garantizará el debido proceso, en los términos del artículo 1º inciso f) de la Ley 19.549 o la que la sustituya.

El sumario deberá tramitarse con la mayor celeridad. Las actuaciones sumariales serán consideradas de "Trámite Urgente" y las instancias que deban intervenir otorgarán pronto despacho a la tramitación de las diligencias que se les soliciten.

Se establecerán plazos para la intervención de la Junta de Disciplina y para la resolución definitiva de los sumarios administrativos.

De no alcanzar acuerdo para el dictado del Régimen definitivo en el plazo establecido, se continuará aplicando la normativa vigente a la fecha del presente convenio.

2. Régimen de Acumulación de Cargos

ARTÍCULO 23: La AFIP aplicará las normas sobre acumulación de cargos, pasividades y/o actividades, vigentes para la Administración Pública Nacional.

Sin perjuicio de ese marco general, existirá incompatibilidad absoluta cuando el empleo y/o actividad desarrollada por el agente al margen de su puesto, reúna alguna de las siguientes condiciones:

Vulnere el Código de Ética de la AFIP, en cualquiera de sus aspectos y en particular, cuando represente real o potencialmente, un conflicto de intereses entre los que el agente debe sostener institucionalmente y los vinculados a su otro empleo o actividad, sea profesional o de cualquier otro tipo.

Plantee un conflicto o contradicción de intereses de ese empleo o actividad y los del Estado Nacional, Provincial o Municipal.

Exista superposición horaria con la jornada establecida en AFIP, quedando prohibido acordar horarios especiales para posibilitar el desarrollo de otras actividades.

Los agentes que realicen otras actividades del ámbito laboral al margen de su cargo en AFIP, deberán declararlas aún cuando resulten compatibles.

Los agentes no podrán iniciar el ejercicio de otro cargo y/o actividad, si previamente no cumplieron con el requisito de declararlo.

El incumplimiento de lo dispuesto en el presente capítulo, sea por falta de declaración oportuna, ocultamiento o falsedad sobre los verdaderos alcances del cargo y/o actividad, serán considerados falta grave y harán pasible al agente de las consecuentes sanciones disciplinarias que pueden llegar hasta la cesantía, en este caso previo sumario administrativo.

La AFIP dictará las normas reglamentarias y de procedimiento a que se ajustará este Régimen.

CAPITULO V: REGIMEN DE CONCURSOS

ARTÍCULO 24: La cobertura de vacantes de puestos de jefatura intermedias (Departamento, División, Agencia, Distrito) y de base (Sección, Oficina) se efectuará mediante concursos internos que contemplen la acreditación de antecedentes; la aprobación de evaluaciones técnicas y la intervención de un Comité de Selección integrado por representantes de AFIP y de AEFIP. El Régimen General será dictado por la AFIP con acuerdo de AEFIP, en el plazo de CIENTO OCHENTA (180) días corridos.

TITULO III – INDEMNIZACIONES Y BENEFICIOS

1. Indemnización por incapacidad del trabajador

ARTÍCULO 25: En caso de enfermedad o accidente inculpable que derivara en incapacidad absoluta para el trabajador, declarada como tal por el servicio de salud de la AFIP, se le abonará la indemnización prevista en el cuarto párrafo del artículo 212 de la Ley de Contrato de Trabajo.

Las indemnizaciones que reconociera la Administradora de Riesgos del Trabajo por accidentes de trabajo serán sin perjuicio de otros beneficios acordados por demás disposiciones legales vigentes o por el presente Convenio.

2. Indemnización por Fallecimiento y Gastos de Sepelio

ARTÍCULO 26: En caso de fallecimiento del agente, será de aplicación como única indemnización la prevista en el artículo 248 de la Ley 20.744 de Contrato de Trabajo y normas complementarias y modificatorias, elevándose la base de cálculo para fijar su monto, del CINCUENTA POR CIENTO (50%) al SESENTA POR CIENTO (60%) de la mejor remuneración mensual, normal y habitual percibida durante el plazo de prestación de servicios del fallecido, por cada año de antigüedad o fracción mayor de TRES (3) meses, teniendo derecho a dicha indemnización las personas enumeradas en el artículo 53 de la Ley N°24.241, en el orden y prelación por él establecidos.

Para la determinación de la antigüedad del agente se computarán únicamente los servicios prestados en Organismos Nacionales, Provinciales o Municipales.

ARTÍCULO 27: Quienes tomaren a su cargo los gastos de sepelio del agente fallecido, tendrán derecho a su reintegro, previa presentación de la documentación que acredite el pago. El monto máximo y condiciones particulares se fijarán por reglamentación de la AFIP.

ARTÍCULO 28: El reintegro por gastos de sepelio y la indemnización por fallecimiento son compatibles entre sí. Transcurridos DOS (2) años de producido el deceso sin haberse solicitado dichos beneficios, se perderá el derecho a su percepción.

3. Reintegro de Gastos por traslado de los restos de personal fallecido durante el desempeño de una comisión de servicios

ARTÍCULO 29: Quien o quienes tomaren a su cargo el traslado de los restos del agente fallecido durante el desempeño de una comisión de servicios fuera de su asiento habitual, tendrán derecho, previa presentación de la documentación que acredite el pago, al reintegro del gasto que demande dicho traslado hasta el lugar del país que indiquen los deudos.

Si el fallecimiento del agente se produjera durante el período de percepción de la compensación por desarraigo generada por un traslado con carácter permanente, la AFIP reconocerá los gastos por pasajes y por el transporte de los muebles y enseres personales de los familiares que hubiesen estado a cargo del extinto, en el caso de que éstos decidan residir en otro lugar del país.

Los reintegros a que se refiere el presente artículo son independientes de los correspondientes a gastos de sepelio y de la indemnización por fallecimiento.

4. Daño Patrimonial

ARTÍCULO 30: El agente que como consecuencia del servicio experimentase un daño patrimonial, tendrá derecho a una compensación equivalente al deterioro o destrucción de la cosa, siempre que no mediare dolo o culpa grave del mismo.

5. Guardería o Jardín Materno Infantil

ARTÍCULO 31: La AFIP autorizará reintegros al personal por gastos originados en la asistencia a guarderías o jardines de infantes de los menores que estuvieren a su cargo, en las condiciones reglamentarias que al efecto establezca. En igual sentido, mantendrá el servicio propio de guardería y podrá habilitar otros conforme a sus posibilidades funcionales y presupuestarias.

6. Indemnización especial por Jubilación o Retiro por invalidez

ARTÍCULO 32: El agente que renuncie para acogerse a los beneficios de la jubilación ordinaria o retiro por invalidez, cumplidos los requisitos establecidos en el régimen previsional aplicable, percibirá con carácter de indemnización especial una suma equivalente a VEINTE (20) meses de la última remuneración por todo concepto, incluyendo la suma devengada por Cuenta de Jerarquización.

Para el cálculo respectivo, deberá estarse a la suma nominal que le corresponda percibir al agente, por el mes en que efectivamente haya dejado de prestar servicios.

En caso de que el agente percibiera honorarios profesionales y/o retribución por servicios extraordinarios; guardias informáticas o conceptos análogos vinculados a la extensión de la jornada laboral, se tomará como base para el cálculo de la indemnización, el promedio de lo efectivamente liquidado a su favor en los DOCE (12) meses anteriores a la fecha de baja. La liquidación que se practique se considerará definitiva y no será revisada para incorporar sumas provenientes de estos conceptos que eventualmente fueran reconocidas en fecha posterior a la baja.

Las sumas que se abonen por este concepto no devengan Sueldo Anual Complementario ni estarán sujetas a aportes y contribuciones.

Si al momento de jubilarse, el agente estuviera en uso de licencia por enfermedad con reducción salarial, la misma no será considerada para el cálculo de la indemnización especial, tomándose exclusivamente a estos efectos haberes completos.

Es condición necesaria para percibir esta indemnización, que el agente compute como mínimo una prestación de servicios en la AFIP -incluyendo la acreditada en los Organismos que le dieran origen- de QUINCE (15) años continuos o discontinuos, de los cuales los últimos CINCO (5) años deberán ser continuados en la AFIP.

Los agentes provenientes de otros Organismos de la Administración Pública Nacional o Empresas de Estado, designados en AFIP con servicios continuados, podrán acreditar la antigüedad que registraren en esos ámbitos para completar la prestación de QUINCE (15) años, continuos o discontinuos que exige el párrafo precedente, siempre que, como mínimo, hayan prestado los últimos DIEZ (10) años continuados en AFIP.

En el caso de no alcanzar los DIEZ (10) años de servicios continuados en AFIP a la fecha de baja, se le reconocerá al agente UN (1) mes de la última remuneración calculada en la forma establecida, por cada año de servicios en la planta de personal de la AFIP, siempre que acredite los QUINCE (15) años de antigüedad en forma continua o discontinua, sea en AFIP; en los Organismos que le dieron origen o en otros Organismos, en las condiciones previstas. El tope máximo será, en todos los casos el fijado en el primer párrafo de este artículo.

Para acreditar el derecho a esta indemnización, el agente deberá cesar en sus funciones en el Organismo y aportar constancia fehaciente de inicio del trámite jubilatorio o de obtención del beneficio correspondiente.

ARTÍCULO 33: A los trabajadores que se acojan a los beneficios jubilatorios por invalidez sin acreditar la antigüedad mínima fijada en el artículo precedente, se les reconocerá UN (1) mes de la última remuneración calculada en la forma allí establecida, por cada año de antigüedad en la AFIP, hasta el tope fijado en el artículo 32.

Para el cómputo de la antigüedad, se considerarán los principios señalados en el artículo anterior.

ARTÍCULO 34: En caso de fallecimiento de un agente que estuviera en condiciones de obtener el beneficio jubilatorio, sus derecho-habientes percibirán la suma que hubiere correspondido al titular.

TITULO IV: REGIMEN DE LICENCIAS, JUSTIFICACIONES Y FRANQUICIAS

CAPITULO I: LICENCIA ORDINARIA

ARTÍCULO 35: La Licencia Anual Ordinaria se concederá por año vencido. El período de Licencia se otorgará con goce íntegro de haberes, siendo obligatoria su concesión y utilización de acuerdo a las siguientes normas:

1. Términos

El término de esta Licencia será fijado en relación con la antigüedad que registre el trabajador al 31 de diciembre del año al que corresponda el beneficio y de acuerdo a la siguiente escala:

Hasta cinco años de antigüedad: 18 días hábiles
Hasta diez años de antigüedad: 21 días hábiles
Hasta quince años de antigüedad: 25 días hábiles
Hasta veinticinco años de antigüedad: 29 días hábiles
Hasta treinta y cinco años de antigüedad: 33 días hábiles
Más de treinta y cinco años de antigüedad: 37 días hábiles

A pedido del interesado y siempre que razones de servicio lo permitan, la licencia podrá fraccionarse hasta en TRES (3) períodos. Sin perjuicio de este fraccionamiento, se podrán usufructuar en forma continua o discontinua hasta CINCO (5) días por año calendario, los que serán deducidos del total de la licencia pendiente.

A los efectos de su otorgamiento se considerará cada año calendario.

2. Período de utilización de la licencia

Esta licencia deberá ser usufructuada de conformidad con el Plan anual que se apruebe por cada dependencia, en el que se fijarán los turnos y fechas de utilización. El mismo deberá ser notificado a los interesados antes del 1° de diciembre de cada año.

Cuando existan causales debidamente justificadas se podrán modificar las fechas previstas a pedido de los interesados, siempre que así lo permitan razones de servicio.

3. Personal ingresante

El personal deberá hacer uso del derecho de licencia a partir del año siguiente a la fecha de su ingreso o reingreso.

Para tener derecho al total de la licencia correspondiente al año de ingreso o reingreso, el personal deberá haber prestado servicios por un período mínimo de SEIS (6) meses. En caso contrario, la licencia será proporcional al tiempo trabajado.

A ese efecto se computará una doceava parte de la licencia anual que corresponda, por cada mes o fracción mayor de QUINCE (15) días trabajados. Se tomarán en cuenta en el total resultante las cifras enteras de días desechándose las fracciones inferiores a CINCUENTA (50) centésimos y computándose como UN (1) día las que excedan esa proporción.

4. Antigüedad computable

Para establecer la antigüedad del personal a los fines de la utilización de licencias, se computarán los años de servicios prestados en la Administración Pública Nacional, Provincial, Municipal, del Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires; Fuerzas Armadas o en el ámbito de los Poderes Legislativo y Judicial Nacional o Provincial. No se computarán los servicios prestados en la actividad privada y/o como trabajadores independientes, salvo para aquellos trabajadores que ya los tuvieran reconocidos en el Organismo a la fecha del presente convenio.

5. Períodos que no generan derecho a licencia

No generan derecho a licencia anual ordinaria los períodos en que el trabajador no preste servicios por hallarse en uso de licencia sin goce de sueldo, excluidas las licencias por maternidad, adopción y excedencia; por lesiones o afecciones de largo o corto tratamiento y por accidentes de trabajo o enfermedad profesional.

6. Licencias no utilizadas por razones de servicio

Los períodos de licencias por vacaciones no son acumulables. Cuando el trabajador no hubiera podido hacer uso de su licencia anual, en todo o en parte, por disposición de autoridad competente fundada en razones de servicio, tendrá derecho a que en el próximo período se le otorgue la licencia reglamentaria con más los días no utilizados en el año anterior.

No podrá aplazarse una misma licencia del agente por más de UN (1) año, salvo expresa resolución emanada de la Administración Federal o instancia jerárquica en quien delegue esta atribución.

Las razones del servicio que pueden justificar la prórroga de licencia, son exclusivamente aquellas que se verifiquen en las dependencias de AFIP en las que el agente presta habitual y efectivamente sus tareas.

7. Pago de Licencias

a) Al trabajador que presente renuncia a su cargo o sea separado de la ADMINISTRACION FEDERAL DE INGRESOS PUBLICOS por cualquier causa, se le liquidará el importe correspondiente a la licencia por vacaciones que pudiera tener pendiente de utilización, incluida la parte de licencia proporcional al tiempo trabajado en el año calendario en que se produzca la baja, la que se estimará mediante el procedimiento previsto en el inciso 3 del presente artículo.

Para determinar la cantidad de días a pagar se calculará como si la licencia se otorgara efectivamente a partir de la fecha de la baja.

El agente tendrá igualmente derecho al cobro de las licencias de períodos anteriores que pudiera tener pendientes de utilización, en tanto hubieran sido expresamente prorrogadas por razones de servicio o hubieran quedado encuadradas en alguna de las cláusulas expresas de este título.

En caso de fallecimiento del agente, las sumas que pudieren corresponder por licencias no usufructuadas, calculadas a base del procedimiento fijado, serán percibidas por sus derecho-habientes.

b) Plus vacacional. La retribución que les corresponde a los agentes de la AFIP por las licencias utilizadas con imputación a vacaciones, paternidad, exámenes y matrimonio, así como por inasistencias justificadas por fallecimiento de cónyuge, hijos, padres o hermanos y días feriados y no laborables, se liquidará de acuerdo a lo establecido por el Artículo 155 de la Ley N° 20744 y modificatorias, salvo en lo concerniente al pago anticipado que le corresponde al trabajador al inicio del período de vacaciones, manteniéndose en este aspecto el procedimiento, forma y cálculo para la liquidación aplicados por AFIP a la entrada en vigencia del presente Convenio Colectivo de Trabajo.

A los efectos de la liquidación, la licencia ordinaria deberá ser convertida de días hábiles a corridos, mediante la multiplicación por el coeficiente 1,4.

Con respecto a la licencia por examen, a los efectos de esta retribución se considerará el tope establecido por la Ley N° 20.744 y sus modificatorias.

La liquidación de esta retribución se practicará por adelantado a todo el personal en la segunda quincena del mes de enero de cada año.

8. Licencias simultáneas

Al trabajador que sea titular de más de un cargo compatible, siempre que las necesidades del servicio lo permitan, se le concederá la licencia por descanso en forma simultánea.

Asimismo, cuando se trate de agentes casados y ambos cónyuges revisten en la Administración Pública Nacional, Provincial o Municipal, del Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires, en los Poderes Legislativo y Judicial Nacional o Provincial, o en las Fuerzas Armadas o de Seguridad, las respectivas licencias les serán otorgadas en forma simultánea, siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

9. Suspensión de licencias

La licencia anual ordinaria solamente podrá suspenderse por razones de servicio debidamente fundadas. Igualmente, se suspenderá por inicio de licencia por afecciones o lesiones de corto tratamiento para cuya atención se hubieren acordado más de CINCO (5) días; por afecciones o lesiones de largo tratamiento, accidente de trabajo o enfermedad profesional, maternidad, fallecimiento de familiar o atención de hijos menores.

Asimismo y con igual criterio se procederá cuando el trabajador deba iniciar licencias por Ejercicio Transitorio de otros Cargos, para ejercer Funciones Superiores en la ADMINISTRACION FEDERAL o por el desempeño de Cargos de Representación Gremial y/o Sindical, salvo que el agente optare por completar su usufructo.

En todos esos supuestos, excluida la causal de razones de servicio, el trabajador deberá continuar en uso de la licencia anual ordinaria en forma inmediata a la finalización del lapso abarcado por la suspensión, cualquiera fuere el año calendario en que se produzca su reintegro al trabajo.

En ninguno de estos casos se considerará que existe fraccionamiento.

10. Postergación de licencias pendientes

El personal que no hubiere podido gozar de la licencia anual ordinaria dentro del período correspondiente por iniciar licencia con sueldo por afecciones o lesiones de largo tratamiento, accidente de trabajo o enfermedad profesional, maternidad, tenencia con fines de adopción, gremial, estudio o investigaciones científicas, técnicas o culturales, mantendrá el derecho a la licencia que le hubiere quedado pendiente y deberá usufruirla dentro de los NUEVE (9) meses a partir de la fecha en que se produzca su reintegro al servicio.

De igual manera se procederá cuando el trabajador haga uso de licencias sin sueldo por Ejercicio Transitorio de otros Cargos, o por el desempeño de Cargos de Representación Gremial y/o Sindical.

En el caso de iniciar licencia para ejercer funciones superiores en la AFIP, el agente podrá optar por utilizar durante su desempeño las licencias que tuviere pendientes, que se adicionarán a la que le corresponda en orden a su situación reglamentaria.

CAPITULO II: LICENCIAS ESPECIALES

1. Afecciones o lesiones de corto tratamiento

ARTÍCULO 36: Por afecciones que inhabiliten para el desempeño del trabajo, incluidas lesiones y operaciones quirúrgicas menores, se concederán a los agentes hasta CUARENTA Y CINCO (45) días corridos por año calendario en forma continua o discontinua, con percepción íntegra de haberes.

Vencido este plazo cualquier otra licencia que fuera necesario acordar en el curso del año por las causales mencionadas, será sin goce de haberes. Aclárase que cuando el Servicio de Salud Laboral autorizado estimare que el agente padece una afección que determinaría su inclusión directa en licencia por largo tratamiento de la salud, no será necesario agotar previamente los CUARENTA Y CINCO (45) días corridos.

2. Enfermedades en horas de labor

ARTÍCULO 37: Si por enfermedad, el trabajador debiera retirarse del servicio, se considerará el día como licencia por enfermedad de corto tratamiento si hubiere transcurrido menos de media jornada de labor y se le concederá permiso de salida, sin reposición horaria cuando hubiere trabajado más de media jornada.

3. Afecciones que impongan largo tratamiento o accidentes de trabajo

ARTÍCULO 38: Por lesiones o afecciones que impongan largo tratamiento de la salud, se concederá al agente hasta DOS (2) años de licencia con percepción íntegra de haberes, en forma continua o discontinua, se trate de la misma o de distinta enfermedad.

Vencido este plazo, subsistiendo la causal que determinó la licencia, se ampliará hasta UN (1) año más, durante el cual el agente percibirá el CINCUENTA POR CIENTO

(50%) de su remuneración. Si vencido este plazo, aun no pudiera reintegrarse al servicio, se ampliará por UN (1) año más sin goce de haberes.

Como principio general, encuadran en esta causal las licencias por enfermedad que deban otorgarse, cuando se estime que su recuperación demandará más de CUARENTA Y CINCO (45) días corridos, sin perjuicio de lo cual el Servicio de Salud autorizado podrá considerar en este beneficio, enfermedades que requieran menor plazo pero cuyas características así lo aconsejen.

Cuando la licencia se otorgue por períodos discontinuos, los mismos se irán acumulando hasta agotar los plazos indicados; a su término, se operará la baja del agente, si no fuera posible su reintegro al servicio.

El agente que se reintegrara al servicio agotado el término máximo que se acuerda por este artículo, no podrá utilizar una nueva licencia por enfermedad de largo tratamiento hasta después de transcurridos TRES (3) años. Si durante ese periodo de restricción, el agente debiera realizar determinado tratamiento médico para la total recuperación de su salud que lo obligara a incurrir en ausencias por periodos discontinuos, podrá solicitar la intervención del Servicio de Salud autorizado, el cual deberá dictaminar al respecto.

En tales casos, cuando no fuere posible imputar su licencia a enfermedad de corto tratamiento, el agente deberá aportar certificación médica y contar con dictamen favorable del Servicio de Salud de AFIP, el cual podrá fijar un periodo adicional de licencia por enfermedad de largo tratamiento que no podrá superar, en su conjunto, los SEIS (6) meses. Estos periodos no se computarán para el cálculo del plazo de los TRES (3) años que debe mediar para la utilización de nueva licencia de este carácter.

Fuera del supuesto previsto precedentemente, si fuera necesario otorgar licencia médica por largo tratamiento antes de cumplirse el plazo señalado, la misma será concedida sin sueldo y por el término máximo de UN (1) año.

En el caso de accidentes de trabajo, serán aplicables las normas precedentes, con la salvedad de que los periodos señalados se computarán por cada accidente. Será de aplicación lo previsto en la Ley de Riesgos del Trabajo (Ley 24.557) y normas complementarias y reglamentarias, o la que la reemplace en el futuro, no pudiendo establecerse condiciones que impliquen disminuir los plazos establecidos en el presente.

4. Reinserción laboral

ARTÍCULO 39: Vigentes los plazos de licencia por enfermedad, si se comprobara que las lesiones o enfermedades por las que se hubiera acordado licencia, son irreversibles o tomaron un carácter definitivo; se determinará el grado de capacidad laborativa del trabajador, aconsejando en su caso el tipo de funciones que podrán desempeñar, como así también el horario a cumplir, que no podrá ser inferior a CUATRO (4) horas diarias. La franquicia horaria se acordará con goce íntegro de haberes por un lapso que no podrá extenderse por más de UN (1) año en todo el curso de la carrera.

Vencidos los plazos, si la Administración Federal no pudiera asignarle tareas compatibles con la aptitud física o psíquica del trabajador, se extinguirá la relación laboral.

En caso de que la incapacidad dictaminada diere origen a la aplicación de las leyes de seguridad social, corresponderá la indemnización por jubilación.

5. Licencia por maternidad

ARTÍCULO 40: Queda prohibido el trabajo del personal femenino durante los TREINTA (30) días corridos anteriores al parto y hasta NOVENTA (90) días corridos después del mismo.

En el nacimiento pretérmino, se acumulará al descanso posterior, todo el lapso de licencia que no se hubiese gozado antes del nacimiento, de modo de completar los CIENTO VEINTE (120) días corridos.

En caso de parto múltiple, el período siguiente al parto se ampliará en DIEZ (10) días corridos por cada alumbramiento posterior al primero.

La trabajadora deberá comunicar fehacientemente su embarazo con presentación de certificado médico en el que conste la fecha probable de parto.

Conservará su empleo durante los períodos indicados y gozará de las asignaciones que le confieren los sistemas de seguridad social, que garantizarán a la misma la percepción de una suma igual a la retribución que le corresponda por el período de licencia legal, todo de conformidad con las exigencias y demás requisitos que prevean las reglamentaciones respectivas.

En caso de permanecer ausente de su trabajo durante un tiempo mayor a consecuencia de enfermedad que según certificación médica deba su origen al embarazo o parto y la incapacite para reanudarlo vencidos aquellos plazos, será acreedora a los beneficios previstos en el artículo 208 de la Ley de Contrato de Trabajo.

Las disposiciones precedentes serán también de aplicación en los casos de partos con fetos muertos, pudiendo en estos casos la autoridad médica laboral acordar el alta antes del vencimiento del período posparto si así lo solicitara la agente.

6. Licencia por nacimiento de hijo con discapacidad

ARTÍCULO 41: El nacimiento de un hijo con discapacidad, en tanto la misma se estime en un grado superior al VEINTICINCO POR CIENTO (25%), otorgará a la mujer el derecho a TRES (3) meses de licencia con goce de haberes contados desde el vencimiento del período de la licencia por maternidad. Este beneficio se hará extensivo a los casos en que el tipo de discapacidad antes referido sobreviniera o se manifestase con posterioridad al momento del nacimiento y hasta los SEIS (6) años de edad.

La discapacidad y el grado de la misma deberán ser acreditadas mediante certificado expedido en los términos del Art. 3° de la Ley 22.431.

7. Visitas y tenencia con fines de adopción

ARTÍCULO 42: El trabajador que hubiera iniciado trámites de adopción debidamente certificados, dispondrá de DOS (2) días corridos con un máximo de DOCE (12) días por

año – no acumulables – desde que el adoptante inicie sus visitas previas a la tenencia en guarda con fines de adopción, justificado a través del aporte de constancias fehacientes.

Si ambos padres adoptantes pertenecieran a AFIP, el beneficio corresponderá a los dos.

ARTÍCULO 43: Cuando la trabajadora acredite que se le ha otorgado la tenencia de un niño con fines de adopción, se le concederá licencia especial con goce de haberes por un término de SETENTA (70) días corridos a partir del día hábil siguiente al de haberse dispuesto la misma. Esta licencia se ampliará en DIEZ (10) días en caso de tenencia con fines de adopción de más de un niño.

En el caso de tenencia con fines de adopción de un niño con discapacidad se aplicará lo establecido en el artículo 41.

Derechos de la Paternidad

ARTÍCULO 44: El trabajador gozará de una licencia de QUINCE (15) días corridos a partir del nacimiento de su hijo o de la notificación del otorgamiento de la guarda con fines de adopción.

En el supuesto de partos o guardas con fines de adopción múltiples, los plazos fijados en el párrafo anterior se incrementarán en CINCO (5) días corridos por cada hijo posterior al primero.

En caso de ser adoptante único, los plazos de licencia serán los fijados en el artículo precedente.

El período de licencia será de SETENTA (70) días corridos contados desde el nacimiento del hijo o del otorgamiento de la guarda con fines de adopción, cuando la madre biológica o adoptante falleciera durante el período de licencia por maternidad o guarda con fines de adopción.

El uso de esta licencia cancela la correspondiente al fallecimiento del cónyuge y la de atención de hijos menores.

9. Excedencia

ARTÍCULO 45: La mujer que tuviere un hijo podrá ejercer continua y posteriormente a su licencia por maternidad, una de las siguientes opciones:

Utilizar licencia sin goce de haberes por un período no inferior a TRES (3) ni superior a SEIS (6) meses, vencido el cual se reintegrará a sus tareas en el mismo puesto de trabajo en que se desempeñaba al iniciar su licencia por maternidad.

Reducir hasta la mitad su jornada normal de trabajo y en la misma proporción su remuneración mensual, por un período no superior a SEIS (6) meses. En ningún caso la jornada de trabajo podrá ser inferior a CUATRO (4) horas diarias.

Igual derecho se concederá a la madre adoptiva, que acredite que se le ha otorgado la tenencia con fines de adopción.

A los efectos del cómputo de la antigüedad esta licencia sin goce de sueldo se considerará como período realmente trabajado.

ARTÍCULO 46: Los beneficios fijados en el artículo precedente serán también aplicables a los trabajadores varones en los siguientes casos:

Fallecimiento de la madre de su hijo durante el período de licencia por maternidad.
Imposibilidad física o psíquica debidamente acreditadas, de la madre para procurar atención al niño.

Cuando fuere adoptante único.

10. Atención de hijos menores

ARTÍCULO 47: El trabajador que tenga hijos de hasta TRECE (13) años de edad, en caso de fallecer la madre o el padre de los menores, tendrá derecho a TREINTA (30) días corridos de licencia con goce de haberes, sin perjuicio de la que le pueda corresponder por fallecimiento.

11. Atención de miembro del grupo familiar

ARTÍCULO 48: Para la atención del cónyuge, padres e hijos aunque en estos casos no convivan con el agente, que se encuentren enfermos o accidentados y requieran de la atención personal del agente, se otorgarán hasta VEINTE (20) días corridos por año calendario, continuos o discontinuos con goce de haberes.

Este plazo podrá prorrogarse sin goce de sueldo hasta un máximo de NOVENTA (90) días corridos más.

12. Incompatibilidad

ARTÍCULO 49: Las licencias comprendidas en este capítulo son incompatibles con el desempeño de cualquier función pública o privada, aun cuando estuviere declarada y autorizada. Las incompatibilidades de este orden darán lugar a que se declaren injustificadas las ausencias incurridas, con el consecuente descuento de los haberes devengados, sin perjuicio de las sanciones que pudieran corresponder.

13. Prohibición de ausentarse

ARTÍCULO 50: Los agentes en uso de licencias por afecciones o lesiones de corto tratamiento, afecciones o lesiones de largo tratamiento, accidente de trabajo y asistencia a miembro del grupo familiar, no podrán ausentarse del lugar de su residencia o, en su caso, de la del familiar, sin autorización del servicio de salud laboral que hubiere acordado la respectiva licencia.

De no cumplir con ese requisito, las ausencias serán declaradas injustificadas con el consecuente descuento de haberes a partir de la fecha en que se compruebe la falta, sin perjuicio de las sanciones que correspondan.

14. Obligación de someterse a tratamiento médico

ARTÍCULO 51: El agente que no se sometiera a tratamiento médico perderá su derecho a las licencias y beneficios que otorga el presente régimen.

15. Agentes en el exterior

ARTÍCULO 52: Los agentes que, encontrándose en el exterior, contrajeran una enfermedad que les impidiera el retorno al trabajo en tiempo oportuno, deberán comunicar esta circunstancia y presentar o remitir para su justificación, el certificado extendido por autoridades médicas oficiales del país en el que se encontraren, legalizado por el Consulado de la República Argentina.

16. Cancelación por restablecimiento

ARTÍCULO 53: Las licencias concedidas por causa de enfermedad o accidentes de trabajo, podrán ser canceladas si las autoridades médicas respectivas estimaren que se ha operado el restablecimiento total del agente antes de lo previsto.

El agente que, antes de vencer el término de la licencia que le hubiere sido otorgado, se considerara en condiciones de prestar servicios, deberá solicitar su reincorporación al servicio. En tal caso la AFIP podrá requerirle las constancias que avalen su restablecimiento.

CAPITULO III: LICENCIAS EXTRAORDINARIAS

ARTÍCULO 54: Las licencias extraordinarias serán acordadas con o sin goce de haberes, conforme a las siguientes normas:

I. CON GOCE DE HABERES

1. Para rendir exámenes

Por año calendario se concederán hasta VEINTIOCHO (28) días laborables para rendir exámenes de nivel terciario, universitario o postgrado (Maestrías, Doctorados, Carreras de Especialización), incluidos los de ingreso y DIECIOCHO (18) días laborables para los de nivel secundario; siempre que los mismos se rindan en establecimientos de enseñanza oficial, o incorporados, o en Universidades privadas reconocidas oficialmente.

Este beneficio será acordado en plazos de hasta SIETE (7) días por cada examen de nivel terciario, universitario o postgrado y de hasta TRES (3) días para los secundarios.

Los plazos fijados en este artículo serán de aplicación para UNA (1) carrera por nivel (Secundario, Terciario o Universitario, Postgrado). Los egresados de alguna de ellas que cursen carreras en un mismo nivel, tendrán derecho a licencias para rendir exámenes con ajuste a los plazos establecidos en la Ley de Contrato de Trabajo.

La AFIP podrá fijar para la realización de postgrados no encuadrados en el primer párrafo del presente artículo, la asignación de días por estudio hasta el límite fijado, de acuerdo a la intensidad y modalidad de cursado. Será condición que el agente haya sido designado por el Organismo para dichos estudios y/o le haya otorgado beca total o parcial.

2. Para realizar estudios o investigaciones

Podrá otorgarse licencia para realizar estudios o investigaciones científicas, técnicas o culturales en el país o en el extranjero, cuando por su naturaleza resulten de interés para el Organismo.

La duración de esta licencia no podrá extenderse por más de DOS (2) años.

El agente a quien se conceda este beneficio quedará obligado a permanecer en su cargo por un período igual al doble del lapso acordado, cuando éste supere los TRES (3) meses. En caso contrario el agente será penado con la devolución de los haberes percibidos.

Para tener derecho a esta licencia deberá contar con una antigüedad ininterrumpida de UN (1) año en la AFIP.

3. Matrimonio del trabajador

Corresponderá licencia por el término de DIEZ (10) días laborables al agente que contraiga matrimonio. Los términos previstos en este artículo comenzarán a contarse a partir del matrimonio civil o religioso, a opción del agente.

4. Actividades deportivas y culturales no rentadas

La licencia por actividades deportivas o culturales no rentadas se acordará conforme a las disposiciones legales vigentes.

5. Para incorporación como Reservista

Al personal que en carácter de reservista fuera incorporado transitoriamente a las Fuerzas Armadas o de Seguridad, se le acordará licencia por el término que demande su incorporación, con arreglo a las normas legales vigentes en la materia.

II. SIN GOCE DE HABERES

1. Ejercicio transitorio de otros cargos

El trabajador que fuera electo o designado para desempeñar funciones superiores de Gobierno en el orden Nacional, Provincial o Municipal o del Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires, tendrá derecho a solicitar licencia sin percepción de haberes, que se acordará por el término en que ejerza esas funciones.

En caso de que exista superposición horaria y/o percepción de cualquier tipo de emolumento, la licencia sin sueldo será de carácter obligatorio

2. Razones particulares

El agente podrá hacer uso de licencia por asuntos particulares en forma continua o fraccionada hasta completar SEIS (6) meses dentro de cada decenio, siempre que cuente con DOS (2) años de antigüedad ininterrumpida en la AFIP. Esta licencia se acordará siempre que no se opongan razones de servicio.

El término de licencia no utilizada no puede ser acumulado a los decenios subsiguientes. Para tener derecho a esta licencia en distintos decenios, deberá

transcurrir un plazo mínimo de DOS (2) años entre la terminación de una y la iniciación de la otra. No podrá adicionarse a las licencias contempladas para realizar estudios o investigaciones, ejercicio transitorio de otros cargos, razones de estudio y la prevista para cargos y horas de cátedra, debiendo mediar para gozar de esta licencia una prestación efectiva ininterrumpida de servicios de SEIS (6) meses en el período inmediato anterior a la fecha en que formule el pedido respectivo.

3. Razones de Estudio

Podrá otorgarse licencia por razones de estudio, de especialización, investigación, trabajos científicos, técnicos y culturales o para participar en conferencias o congresos de esa índole en el país o en el extranjero sea por iniciativa particular, estatal o extranjera, o por el usufructo de becas.

Los períodos de licencia comprendidos en este artículo no podrán exceder de UN (1) año por cada decenio, prorrogables por UN (1) año más en iguales condiciones, cuando las actividades que realice el agente se consideren de interés para AFIP.

Para usufructuar esta licencia deberá contarse con una antigüedad ininterrumpida de UN (1) año en la AFIP, en el período inmediato anterior a la fecha en que formule el pedido respectivo y no podrá adicionarse a la licencia prevista por razones particulares, debiendo mediar entre ambas una real prestación de servicios de SEIS (6) meses.

4. Para acompañar al cónyuge en misión oficial

Esta licencia se acordará al agente cuyo cónyuge fuera designado para cumplir una misión oficial en el extranjero o en el país, en caso de verse obligado a cambiar la ciudad de residencia. Será otorgada por el término que demande la misión, siempre que tenga una duración prevista o previsible de más de SESENTA (60) días corridos.

Se entiende por misión oficial aquella cuya designación se dispone en el ámbito del Estado Nacional, Provincial, Municipal o del Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires y reúne características de transitoriedad y excepcionalidad, quedando excluidos aquellos desplazamientos que importen un cambio permanente del asiento habitual de las tareas del cónyuge del agente afectado.

5. Para desempeñar cargos extra-escalafonarios de orden superior en el Organismo

Al agente que fuera designado para desempeñar cargos de carácter extra-escalafonarios de conducción superior en la AFIP, se le concederá licencia sin goce de haberes en el cargo que deje de ejercer por tal motivo, durante el término que dure esta situación, sin perjuicio de los derechos que expresamente tienen continuidad según lo previsto en el presente Convenio.

6. Cargos sin estabilidad

Al personal que fuera designado para desempeñarse en un cargo de mayor jerarquía, sin estabilidad, en el orden nacional, provincial, municipal o del Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires, y que por tal circunstancia quedare en situación de incompatibilidad, se le acordará licencia sin goce de sueldo en la función que deje de ejercer por tal motivo.

Cuando el orden jerárquico no pueda determinarse deberá tratarse de un puesto de mayor remuneración.

Para el otorgamiento de esta licencia, el agente deberá contar con una antigüedad mínima en el Organismo de TRES (3) años.

La concesión de esta licencia no podrá extenderse por más de DOS (2) años y deberá mediar un período de igual duración entre el otorgamiento de una y otra licencia, no pudiendo adicionarse a ninguna otra licencia de tiempo prolongado.

CAPITULO IV: JUSTIFICACIÓN DE INASISTENCIAS

I. CON GOCE DE HABERES

ARTÍCULO 55: Los agentes tienen derecho a la justificación con goce de haberes de las inasistencias en que incurran por las siguientes causas y con las limitaciones que en cada caso se establecen:

1. Fallecimiento

De un familiar ocurrido en el país o en el extranjero, con arreglo a la siguiente escala:

Del cónyuge o alguno de los padres: OCHO (8) días laborables.

De hijo: OCHO (8) días laborables

De parientes consanguíneos de segundo grado y afines de primero y segundo grado: TRES (3) días laborables.

Los términos previstos en este inciso, comenzarán a contarse a partir del día de producido el fallecimiento, de la toma de conocimiento del mismo o del de las exequias, a opción del agente.

La justificación de estas inasistencias estará sujeta a la acreditación del vínculo, en la forma que determine la AFIP.

2. Matrimonio de hijos o padres del trabajador

Se concederán DOS (2) días laborables a los agentes con motivo del matrimonio de cada uno de sus hijos o padres.

3. Razones especiales

Inasistencias motivadas por fenómenos meteorológicos o hechos totalmente ajenos a la voluntad del trabajador que resulten casos de auténtica fuerza mayor, debidamente comprobados.

4. Donación de sangre

El día de la donación, siempre que se presente la certificación médica correspondiente.

5. Mesas examinadoras

Cuando el agente deba integrar mesas examinadoras en establecimientos educacionales o en Universidades reconocidas oficialmente y con tal motivo se creara conflicto de horarios, que no pudieran superarse mediante la autorización a cumplir jornada especial en AFIP, se le justificarán hasta DOCE (12) días laborables en el año calendario.

La actividad docente debe encontrarse declarada conforme a las normas establecidas al respecto.

Asimismo, la AFIP exigirá las constancias que acrediten la obligación de integrar mesas examinadoras.

6. Asistencia a Congresos

Las inasistencias en que incurra el personal con motivo de haber sido autorizado a concurrir a conferencias, congresos o simposios, incluidos los organizados por AEFIP, que se celebren en el país o en el extranjero, con auspicio oficial o declarados de interés nacional, serán justificadas con goce de haberes.

Igualmente podrá autorizarse la concurrencia a eventos de esta naturaleza que no contaran con dicho auspicio o declaración de interés, siempre y cuando la temática a abordar resulte de directo interés de la AFIP.

7. Cumplimiento de Obligaciones Legales

Cuando el trabajador deba cumplir actos a los que las leyes hayan atribuido el carácter de carga pública o deba responder a citaciones judiciales o administrativas, dentro de su horario normal de prestación de servicios, se le justificará la/s inasistencias en las que hubiere incurrido o las horas de labor que deba invertir a aquellos efectos. La justificación sólo se operará si el trabajador aportare dentro de las cuarenta y ocho (48) horas los comprobantes respectivos.

Si tales citaciones estuvieran vinculadas a hechos del servicio, se considerará al agente en comisión de servicio con el consiguiente reconocimiento de pasajes y viáticos, si a tales efectos tuviera que desplazarse a más de CINCUENTA (50) KILOMETROS de su sede.

II. SIN GOCE DE HABERES

ARTÍCULO 56: Las inasistencias que no encuadren en ninguno de los incisos del artículo anterior, pero que obedezcan a razones particulares, se podrán justificar sin goce de sueldo hasta un máximo de CINCO (5) días por año calendario y no más de DOS (2) por mes.

CAPITULO V: FRANQUICIAS

ARTÍCULO 57: Se acordarán franquicias en el cumplimiento de las jornadas de labor en los casos y condiciones que seguidamente se establecen:

Horarios para Estudiantes

Cuando el agente acredite su condición de estudiante en establecimientos de enseñanza oficial o incorporados a la misma, o en universidades reconocidas oficialmente y documente la necesidad de asistencia a clases en horas coincidentes con la jornada de trabajo, podrá solicitar un horario especial o permisos sujetos a la correspondiente reposición horaria, los que serán otorgados siempre que no afecte el normal desenvolvimiento de los servicios.

Reducción horaria para agentes madres de lactantes

Las agentes madres de lactantes tendrán derecho a una reducción horaria con arreglo a las siguientes opciones:

Disponer de DOS (2) descansos de una (1) hora cada uno para atención de su hijo en el transcurso de la jornada de trabajo.

Disminuir en DOS (2) horas diarias su jornada de trabajo, ya sea iniciando su labor DOS (2) horas después del horario de entrada o finalizándola DOS (2) horas antes.

Disponer de DOS (2) horas en el transcurso de la jornada de trabajo.

Esta franquicia se acordará por espacio de UN (1) año contado a partir de la fecha de nacimiento del niño.

El beneficio previsto en el presente inciso, alcanza a las agentes a las que se les hubiese otorgado la tenencia con fines de adopción de lactantes.

La franquicia a que se alude sólo alcanzará a las trabajadoras con jornada completa de trabajo.

CAPITULO VI: PERSONAL ADSCRIPTO O EN COMISION

ARTÍCULO 58: Al personal adscripto o en comisión, se le aplicarán en materia de licencias, justificaciones y franquicias las disposiciones vigentes en su Organismo de origen. Las siguientes licencias: Anual Ordinaria, Afecciones o lesiones de corto tratamiento, Enfermedad en horas de labor, Asistencia del grupo familiar, para rendir exámenes y por matrimonio del agente o de sus hijos o padres, así como la justificación de inasistencias y las franquicias horarias, serán acordadas por las autoridades competentes de la ADMINISTRACION FEDERAL DE INGRESOS PUBLICOS y comunicadas oportunamente a la jurisdicción de procedencia.

Las licencias por otros conceptos le serán concedidas por el Organismo del cual dependa presupuestariamente.

TITULO V: RECONOCIMIENTO SINDICAL

CAPITULO I: RECONOCIMIENTO AEFIP

ARTÍCULO 59: La AFIP reconoce a la AEFIP como único y exclusivo representante gremial de los agentes del Organismo que pertenecían al Convenio Colectivo de Trabajo que se sustituye por el presente y asimismo de todos aquellos que en el futuro se incorporen en jurisdicción de las Direcciones Generales Impositiva y de los Recursos de la Seguridad Social.

Con respecto a los trabajadores que a partir de la vigencia del presente Convenio se incorporen en áreas centrales de AFIP, corresponderá la representación AEFIP y el encuadramiento en el presente convenio, en tanto se integren a unidades con incumbencias exclusivas en materia impositiva o de la seguridad social.

En el resto de las áreas centrales, la representación de AEFIP alcanzará al SETENTA POR CIENTO (70%) de los trabajadores que se incorporen a las mismas.

Las áreas con competencia impositiva y de la seguridad social, serán determinadas por AFIP con conocimiento a la entidad gremial. Por su parte, el porcentaje antes señalado, se considerará cumplido con el balance que se efectúe de los ingresos de nuevo personal operados en cada año calendario.

ARTÍCULO 60: La AFIP podrá disponer el pase de un trabajador encuadrado en el presente Convenio Colectivo de Trabajo, al ámbito de aplicación exclusiva de otro convenio, por el término máximo de UN (1) año, a cuyo vencimiento deberá operarse el cambio de convenio, con la conformidad del interesado.

En caso de no prestar dicho acuerdo, el trabajador deberá ser trasladado nuevamente a una dependencia en la que resulte aplicable el presente Convenio

CAPÍTULO II: DELEGADOS DEL PERSONAL, MIEMBROS DE COMISIONES DIRECTIVAS DE LAS SECCIONALES Y DELEGADOS AL CONSEJO DIRECTIVO SUPERIOR Y A LA ASAMBLEA GENERAL

ARTÍCULO 61: La AEFIP comunicará a la AFIP, dentro de los TRES (3) días posteriores a su postulación, la nómina de Delegados del Personal, miembros de Comisiones Directivas de las Seccionales, Delegados al Consejo Directivo Superior y a la Asamblea General o en Organismos que requieran representación gremial. A estos efectos, deberán indicar nombre y apellido, número de legajo y lugar de trabajo que representan. Toda modificación relativa a esta información será puesta en conocimiento de AFIP en forma inmediata.

ARTÍCULO 62: Una vez concluido el proceso electoral, deberá notificar la nómina de representantes gremiales que hubieran resultado electos; la fecha a partir de la cual corresponde su designación como tales y el tiempo de duración de los mandatos.

ARTÍCULO 63: A los efectos de los artículos anteriores serán de aplicación todos los derechos inherentes a la condición de Delegado consagrados por la normativa de aplicación en la materia.

ARTÍCULO 64: La AFIP concederá a cada uno de los Delegados del Personal un crédito de DIECISEIS (16) horas mensuales retribuidas si representa hasta CINCUENTA (50) trabajadores y de VEINTICUATRO (24) horas mensuales retribuidas a partir de la representación de CINCUENTA Y UN (51) trabajadores, que serán utilizadas durante ese mes para la realización de tareas sindicales. La utilización de estas horas deberá ser informada a la jefatura de quien dependa funcionalmente el Delegado, procurando que su ejercicio no afecte al servicio.

Este sistema de crédito horario es aplicable también a los miembros de Comisión Directiva de las Seccionales que no gozaren de licencia gremial.

ARTÍCULO 65: La AFIP concederá a los Delegados al Consejo Directivo Superior y a la Asamblea General, un crédito de hasta DIECISEIS (16) horas mensuales, en las condiciones a que se refiere el artículo anterior.

CAPÍTULO III: LICENCIAS GREMIALES

ARTÍCULO 66: La AFIP concederá la Licencia Gremial con goce de haberes por el término de sus mandatos a:

Los miembros de la Mesa Directiva Nacional de la Asociación de Empleados Fiscales e Ingresos Públicos.

Hasta SIETE (7) miembros de la Comisión Directiva de la Seccional Capital y Agencias de la AEFIP.

Los miembros de las Comisiones Directivas de las Seccionales del Interior con los siguientes parámetros:

Hasta 600 trabajadores representados -> DOS (2) miembros.

Más de 600 trabajadores representados -> TRES (3) miembros.

Hasta SEIS (6) miembros de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo, desde su designación y mientras dure el proceso de renovación del Convenio Colectivo de Trabajo.

Hasta VEINTE (20) agentes que la AEFIP solicite para tareas transitorias.

Los miembros titulares que representen a la AEFIP en los Cuerpos Paritarios previstos en esta Convención por el término de sus mandatos. En el caso de los miembros suplentes, la licencia corresponderá en la medida de su afectación específica a dichas funciones.

Los agentes que representen a la AEFIP como miembros en el Directorio de la Obra Social.

A los demás trabajadores que ocupen cargos electivos o representativos en organismos que requieran representación gremial, la AFIP concederá licencia gremial sin goce de haberes en los términos del Artículo 48 de la Ley 23551.

En todos los casos la AEFIP deberá comunicar a la AFIP la nómina de agentes que usufructuarán la Licencia Gremial, con indicación de fecha de inicio y finalización de las mismas.

ARTÍCULO 67: A los representantes de AEFIP en los Cuerpos Paritarios con derecho a licencia gremial que pertenezcan a unidades del Interior del país, se les reconocerán viáticos. Se establece que como máximo, este derecho se concederá hasta el CINCUENTA POR CIENTO (50%) del total de miembros, según la nómina que comunique AEFIP.

CAPÍTULO IV: VITRINA SINDICAL Y ESPACIO FISICO

ARTÍCULO 68: La AFIP autorizará y facilitará la colocación en todos los lugares de trabajo en forma bien visible de vitrinas y/o carteleras para uso exclusivo de la entidad gremial. En ellas, la representación sindical podrá exhibir sus circulares y comunicados, sin autorización o censura de ninguna naturaleza.

La AFIP otorgará a la AEFIP el acceso al sistema de comunicación, intranet y red virtual, con acceso a casillas de correo con extensión afip.gov.ar, con ajuste a las normas vigentes en materia de seguridad informática.

ARTÍCULO 69: La AFIP facilitará a la organización gremial signataria del presente convenio, lugares para el desarrollo de las tareas sindicales, dentro de sus espacios físicos, en la medida de las posibilidades que brinden los edificios y locales habilitados.

CAPÍTULO V: APORTES DEL PERSONAL

ARTÍCULO 70: La AFIP descontará la cuota mensual de los trabajadores afiliados que le indiquen las autoridades de la AEFIP y depositará dentro del término de DIEZ (10) días corridos el importe total de las retenciones a la orden de la entidad gremial en la institución bancaria que ésta indique.

CAPÍTULO VI: DIA DEL TRABAJADOR IMPOSITIVO

ARTÍCULO 71: Se establece el 19 de Mayo como el Día del Trabajador Impositivo en recordación de la fecha de firma del primer Convenio Colectivo de Trabajo.

La AFIP autorizará la concurrencia del personal a los actos que con tal motivo organice la AEFIP.

CAPITULO VII: CUERPOS PARITARIOS

1. COMISIÓN PARITARIA PERMANENTE

ARTÍCULO 72: La Comisión Paritaria Permanente estará compuesta por SEIS (6) miembros titulares y SEIS (6) suplentes designados en igual proporción por la AFIP y por la AEFIP.

Los miembros titulares de la Comisión tendrán afectación exclusiva a estas funciones y serán relevados de sus tareas permanentes. Los miembros suplentes serán relevados de sus tareas habituales cuando deban actuar en reemplazo de algún miembro titular. Esta medida podrá tomarse igualmente de común acuerdo entre AEFIP y AFIP, cuando en el marco de sus competencias se requiera ampliar el equipo de trabajo en forma transitoria.

Las partes tendrán la facultad de designar hasta DOS (2) asesores ad hoc cuando lo consideren necesario para el cumplimiento de su cometido en casos específicos y concretos. Estos asesores actuarán sin perjuicio de sus tareas habituales, pero deberán dar prioridad a las funciones que se le asignen en el Cuerpo Paritario.

ARTÍCULO 73: Dentro de los NOVENTA (90) días de la vigencia del presente convenio, la Comisión dictará su reglamento interno. Hasta que ello ocurra, su desenvolvimiento se ajustará a las normas de procedimiento que sobre el particular rigen a la fecha del presente Convenio.

ARTÍCULO 74: La Comisión será competente para interpretar con alcance general la presente Convención Colectiva de Trabajo, así como todas aquellas atribuciones que se le confieren en forma específica en los distintos capítulos de este convenio, con los alcances que en cada caso se establecen.

Las normas interpretativas tendrán carácter vinculante y pasarán a integrar la presente Convención para su aplicación general.

ARTÍCULO 75: Las decisiones deberán adoptarse por mayoría de los miembros de la Comisión. En caso de empate en las cuestiones que se sometan a votación de la Comisión, ésta volverá a reunirse a pedido de cualquiera de las partes dentro de los DIEZ (10) días posteriores.

De no llegarse a un acuerdo en esta segunda oportunidad, cualquiera de las partes podrá pedir la intervención del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social para la resolución el tema. Esta intervención no excluye ni suspende el derecho de los interesados a iniciar la reclamación por la vía administrativa o judicial, según proceda.

ARTÍCULO 76: El mandato otorgado a los miembros de la Comisión Paritaria Permanente puede ser revocado en cualquier momento, por la parte a la cual represente.

ARTÍCULO 77: La Comisión tendrá su asiento en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y podrá constituirse en cualquier otro punto del país cuando las características del asunto a tratar así lo requieran.

2. JUNTA DE DISCIPLINA

ARTÍCULO 78: La Junta de Disciplina estará compuesta por DOCE (12) miembros, designados en igual proporción por la AFIP y por la AEFIP. Por lo menos uno de los miembros de cada parte, deberá ser Abogado.

El mandato otorgado a los miembros es revocable en cualquier momento por la parte que represente.

La Junta será presidida por un Presidente elegido por la propia junta de entre sus miembros, cuya designación recaerá en forma rotativa y alternada en miembros de la representación oficial y gremial y durará en su cargo por el término de SEIS (6) meses.

El Presidente tendrá la representación de la Junta y facultades suficientes para requerir el pronto pronunciamiento de sus miembros en el estudio de los sumarios que tengan asignados, bajo apercibimiento de cargar las actuaciones a otro integrante o incluso pedir su desafectación.

Para ser miembro de la Junta se requerirá pertenecer al presente Convenio Colectivo; tener como mínimo TREINTA (30) años de edad y acreditar una antigüedad mínima de DIEZ (10) en la AFIP.

Las partes tendrán la facultad de designar hasta DOS (2) asesores ad hoc cuando lo consideren necesario para el cumplimiento de su cometido en casos específicos y concretos. Estos asesores actuarán sin perjuicio de sus tareas habituales, pero deberán dar prioridad a las funciones que se le asignen en el Cuerpo Paritario.

ARTÍCULO 79: Durante su gestión, los miembros de la Junta de Disciplina podrán ser relevados de sus funciones administrativas; sin perjuicio de conservar todos los derechos y obligaciones establecidos en el presente Convenio.

ARTÍCULO 80: Ante la falta de quórum por ausencia o renuncia de los representantes de una de las partes se autoriza a la otra, transcurridas DOS (2) sesiones en ausencia

o sin cubrirse los cargos, a sesionar válidamente y emitir dictamen con la sola presencia de al menos DOS (2) miembros de la representación presente.

ARTÍCULO 81: La Junta de Disciplina emitirá opinión fundada en todos los Sumarios Administrativos iniciados por razones disciplinarias acerca de:

La ampliación del Sumario o la adopción de otras medidas para mejor proveer.

La declaración de inexistencia de responsabilidad disciplinaria. Cuando existiera causa penal pendiente, esta declaración revestirá carácter provisorio.

La declaración de existencia de responsabilidad disciplinaria, fundada en el hecho o hechos probados, sus características, la imputabilidad de los agentes y la sanción a aplicar.

Monto del perjuicio fiscal que se hubiera determinado y su imputabilidad.

ARTÍCULO 82: Cuando del análisis de las actuaciones sumariales surja la necesidad de dictar normas, reiterar y/ o perfeccionar las existentes; crear o mejorar controles o disponer otras medidas tendientes a evitar la repetición de los hechos que hubieran dado lugar a la sustanciación del Sumario y consecuentemente preservar la integridad de la Repartición, la Junta de Disciplina, en sus dictámenes, podrá proponer a tales fines la intervención de las autoridades administrativas del Organismo que resulten competentes en la materia.

ARTÍCULO 83: La AFIP brindará a la Junta de Disciplina los recursos humanos de apoyo requeridos para el mejor cumplimiento de sus funciones, pudiendo designar un Responsable para la gestión administrativa.

COMISIÓN PARITARIA DE DISCAPACIDAD Y SERVICIO SOCIAL

ARTÍCULO 84: La Comisión Paritaria de Discapacidad y Servicio Social estará integrada por SEIS (6) miembros, designados en igual proporción por AFIP y AEFIP. Funcionará en el ámbito central, pudiendo constituirse en cualquier dependencia del Interior del país para el mejor cumplimiento de sus funciones. Sin perjuicio de ello, en las dependencias del Interior del país se podrán organizar servicios con funciones similares, ajustadas al volumen de las dotaciones, características regionales y posibilidades de asignación de recursos.

Las Comisiones que se organicen en el Interior del país estarán integradas por DOS (2) miembros, designados en igual proporción por AFIP y por AEFIP. Si no fuera necesaria una afectación con carácter permanente, se concederá a los representantes un crédito horario de hasta VEINTICUATRO (24) horas mensuales para atender funciones vinculadas con las competencias que se le asignen en la materia.

La AFIP proveerá el espacio físico adecuado para su funcionamiento y los recursos materiales requeridos a tal fin; así como personal profesional de apoyo que requiera el cumplimiento de las tareas de la Comisión. Igualmente designará al responsable administrativo, quien ejercerá la supervisión del personal de apoyo que se asigne.

ARTÍCULO 85: Será incumbencia de la Comisión Paritaria de Discapacidad y Servicio Social:

Promover acciones para la efectiva integración de los agentes con capacidades especiales; vinculadas en particular, con capacitación mediante técnicas acordes y evaluación de lugares de trabajo y condiciones edilicias y de equipamiento adecuadas para el cumplimiento de las funciones.

Organizar y administrar un seguro de sangre conformado por empleados de la AFIP que en forma solidaria manifiesten su voluntad de participar.

Participar en programas de orientación vocacional, laboral o post-laboral.

Participar en programas de atención de factores psico-sociales.

Brindar orientación y contención al personal que lo solicite, en temas vinculados con problemáticas personales y/o familiares que tengan repercusión en el ámbito laboral (enfermedades; reinserción al cabo de licencias médicas; gestión jubilatoria, etc.).

Efectuar el seguimiento y orientación en casos de internación psiquiátrica y/o geriátrica.

Brindar atención y orientación a personal del Interior del país que deba recurrir a la atención médica propia o de integrantes de su grupo familiar, en instituciones especializadas del ámbito metropolitano.

Las incumbencias precedentes no son taxativas, pudiendo la Comisión realizar y/o proponer otras actividades que estén dentro del marco general de sus competencias.

En tal sentido, podrá igualmente proponer a la AFIP planes y/o programas que crea convenientes para el correcto desarrollo de su cometido y mejoras en los aspectos de su competencia.

4. COMISIÓN PERMANENTE DE HIGIENE, SEGURIDAD Y AMBIENTE DE TRABAJO”

ARTÍCULO 86: La Comisión Permanente de Higiene, Seguridad y Ambiente de Trabajo estará integrada por CUATRO (4) miembros, DOS (2) titulares y DOS (2) suplentes, designados en igual proporción por la AFIP y por la AEFIP.

La Comisión tendrá su asiento permanente en la sede central y podrá trasladarse a cualquier dependencia del país para el cumplimiento de su cometido.

ARTÍCULO 87: Los miembros de la Comisión en representación de la AFIP serán relevados de sus funciones administrativas, conservando su condición estatutaria con todos sus derechos y obligaciones que ella determine.

ARTÍCULO 88: La Comisión participará en el control del cumplimiento de las obligaciones que surgen de las Leyes Nros. 19.587 y 24.557 y sus Decretos Reglamentarios y las que específicamente le asignen todas las normas que rijan en este ámbito, para lo cual podrá intimar si fuera necesario a las autoridades administrativas para la solución de las problemáticas, bajo apercibimiento de comunicación directa a la AFIP y a la AEFIP.

Las partes tendrán la facultad de designar hasta DOS (2) asesores ad hoc cuando lo consideren necesario para el cumplimiento de su cometido en casos específicos y concretos. Estos asesores actuarán sin perjuicio de sus tareas habituales, pero deberán dar prioridad a las funciones que se le asignen en el Cuerpo Paritario.

La Comisión podrá delegar funciones de relevamiento y/o análisis de situaciones concretas, en funcionarios del Interior del país cuando así resulte conveniente por razones de urgencia, sin que ello implique asignar competencia. En estos casos, podrá tomar intervención conjunta un representante gremial de la Seccional que corresponda.

CAPITULO VIII: PROCEDIMIENTO DE PREVENCION Y SOLUCION DE CONFLICTOS COLECTIVOS

1. COMISION DE CONCILIACION

ARTÍCULO 89: La Comisión de Conciliación estará integrada por TRES (3) miembros de la AFIP y por TRES (3) miembros en representación de la AEFIP. De los representantes de la Repartición uno de ellos deberá ser integrante de la conducción superior del Organismo, en tanto por parte de la representación sindical, uno de los miembros deberá ser el Secretario General o el Secretario de Asuntos Sindicales.

Esta Comisión no tendrá carácter permanente y será convocada con la suficiente antelación por cualquiera de la partes, cada vez que se plantee en el seno de las relaciones laborales de la AFIP, un conflicto que pueda derivar en la adopción de medidas de acción directa.

Previo a la adopción de cualquier medida de acción directa, la entidad gremial deberá notificar fehacientemente a la AFIP con CINCO (5) días hábiles de anticipación, a los fines de convocar a la Comisión de Conciliación.

Una vez reunida la Comisión, deberá expedirse sobre el conflicto planteado en el plazo de SETENTA Y DOS (72) horas, que la propia Comisión podrá prorrogar de común acuerdo cuando de la complejidad del tema sometido a su análisis lo aconseje, proponiendo durante ese lapso medidas de no innovar a los efectos de evitar perjuicios a la Administración y a los trabajadores.

En los casos en que las partes arriben a un acuerdo, el mismo será de cumplimiento obligatorio para ambas.

Si no hubiese acuerdo, el tema podrá ser derivado al tratamiento del Ministerio de Trabajo Empleo y Seguridad Social por cualquiera de las partes, quedando las mismas liberadas para adoptar las medidas que en conjunto o separadamente consideren convenientes, en el marco de la legislación vigente, acordando la aplicación supletoria de las previsiones contenidas en el Decreto N° 272/06 o norma que en el futuro lo sustituya.

2. CONSEJO DE INFORMACION INSTITUCIONAL

ARTÍCULO 90: El Consejo de Información Institucional estará integrado por TRES (3) representantes de la AFIP y TRES (3) representantes de la AEFIP. Los representantes del Organismo deberán ser personal superior de la Repartición y los del Sindicato serán nombrados por la AEFIP.

En este Consejo los representantes gremiales podrán efectuar por escrito las propuestas y formular las observaciones que consideren oportunas para enriquecer dichos planes.

Asimismo, se establece que:

La AFIP informará anualmente sobre planes estratégicos, programas o acciones de cambios tecnológicos u organizacionales a implementar en cada ejercicio, especialmente cuando impliquen cambios significativos en la relación laboral que afecten en particular:

El contenido de las tareas o su ejecución.

Redistribución del personal.
Los niveles de empleo.
Las condiciones y medio ambiente de trabajo.

La AFIP suministrará a la representación gremial anualmente, un balance social que contendrá como mínimo la siguiente información:

Evolución de la estructura del total del rubro salarios del personal comprendido en la Convención y de los recursos económicos y financieros de la AFIP.

Evolución de las remuneraciones mínimas y máximas horarias y mensuales del personal comprendido en el presente Convenio.

Situación del empleo, destacando en particular la evolución del personal efectivo y las modalidades de contratación.

Información sobre planes de capacitación.

Información sobre causales e indicadores de ausentismo, como asimismo siniestralidad laboral y medidas de prevención.

Los miembros del Consejo deberán guardar estricta reserva de las informaciones que tomaran conocimiento o recibieran del Organismo.

El Consejo deberá constituirse por lo menos CUATRO (4) veces al año en el ámbito de la Subdirección General de Planificación.

TITULO VI: DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 91: El personal comprendido en el presente Convenio Colectivo de Trabajo continuará percibiendo el concepto retributivo denominado Cuenta de Jerarquización creado por el artículo 16 del Decreto N° 1399/2001 o norma que en el futuro lo sustituya.

Las condiciones de distribución se mantendrán hasta que se modifique la reglamentación pertinente.

TITULO VII: DISPOSICIONES TRANSITORIAS

ARTÍCULO 92: El personal de planta transitoria pasará en forma automática a planta permanente en su mismo grupo y función, a partir de la vigencia del presente Convenio.

ARTÍCULO 93: La licencia por vacaciones de los agentes generada al 31 de Diciembre de 2007 para su usufructo durante el año 2008, seguirá las pautas establecidas en el Título IV Licencias, del presente Convenio Colectivo de Trabajo.

Las licencias por vacaciones pendientes de usufructo correspondientes a períodos anteriores, serán convertidas de días corridos a hábiles. A estos efectos, se dividirá la cantidad de días por el coeficiente 1,4. En caso de obtenerse fracción, se considerará como día completo.

ARTÍCULO 94: A los fines de la liquidación del Plus Vacacional que debe percibirse en el mes de enero del año 2008, la licencia por exámenes que hubiera utilizado el agente durante el año 2007 se tomará en forma completa.

ARTÍCULO 95: Hasta tanto se dicten las reglamentaciones previstas en los artículos específicos del presente Convenio, se mantendrán subsistentes las que estuvieren vigentes en las respectivas materias al 31 de diciembre de 2007.

ARTÍCULO 96: Sin perjuicio de lo que se establece en cada instituto en forma expresa, la AFIP podrá dictar el texto ordenado del Convenio, como asimismo efectuar las correcciones semánticas del articulado sin alterar su espíritu.